



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en docentes de la
Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Olórtegui Tapia, Jhoanna Carolina (ORCID: 0000-0002-8584-6480)

Osorio Obregón, Jhoon Aníbal (ORCID: 0000-0001-9226-5601)

ASESOR:

Mg. García García, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedicamos a nuestros hijos con mucho amor por ser los motores que nos impulsaron a seguir adelante pese a todos los obstáculos que se presentaron en nuestro camino.

Agradecimiento

Queremos agradecer a todas las personas que nos apoyaron para la realización del presente trabajo, en primera instancia agradecer al director del colegio quien nos brindó las facilidades del caso. Así mismo agradecer a nuestro Asesor el Mg. García García Eddy Eugenio, quien estuvo guiándonos durante cada procedimiento para poder realizar el presente trabajo, gracias por su paciencia y sus enseñanzas.

Índice de contenidos

	pág.
Dedicatoria	
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
III.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020	18
Tabla 2 Relación entre aceptación/control y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020	19
Tabla 3 Relación entre autonomía y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020	20
Tabla 4 Relación entre vínculos psicosociales y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020	21
Tabla 5 Relación entre proyectos y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020. La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional, de acuerdo a un enfoque cuantitativo; la población de estudio estuvo conformada por 46 docentes a quienes se les suministró Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A (Adultos) y la Escala de Estrés Laboral OIT- OMS. La prueba inferencial para el contraste estadístico fue Rho Spearman, que permitió obtener como resultados que existe relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral debido a que se obtuvo un valor de significancia o valor p igual a 0.001 menor al valor alfa de 0.05, con lo cual se aceptó la hipótesis de investigación, de igual forma se estableció que el bienestar psicológico se relaciona inversamente con el estrés laboral. Se concluye mediante el coeficiente de correlación Rho Spearman igual a -0.447 que existe una correlación débil pero inversa entre ambas variables.

Palabras claves: Bienestar psicológico, estrés laboral, docentes.

Abstract

The present research had the general objective of establishing the relationship between psychological well-being and work stress in teachers of an Educational Institution, Pativilca, 2020. The research is of a basic type, non-experimental, cross-sectional and correlational design, according to a quantitative approach; The study population consisted of 46 teachers who were given the BIEPS-A Psychological Well-being Scale (Adults) and the ILO-WHO Occupational Stress Scale. The inferential test for the statistical contrast was Rho Spearman, which allowed obtaining as results that there is a statistically significant relationship between psychological well-being and work stress because a significance value or p value equal to 0.001 less than the alpha value of 0.05 was obtained. , with which the research hypothesis was accepted, in the same way it was established that psychological well-being is inversely related to work stress. It is concluded by means of the Rho Spearman correlation coefficient equal to -0.447 that there is a weak but inverse correlation between both variables.

Keywords: Psychological well-being, work stress, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral en los últimos años se ha constituido en un factor que encierra un nivel considerable de riesgo para la salud de los trabajadores, tal es el caso que el número de casos han ido en incremento en estos tiempos. La Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), estimó que 40 millones de personas que resultan afectadas por estrés laboral, la Organización de las Naciones Unidas ONU (2019) dio a conocer un registro de 374 millones de muertes debido a esta misma razón. De acuerdo con el World Economic Forum (2019) en Estados Unidos, el porcentaje de trabajadores que enfermaron por estrés laboral fue del 61% y a 120,000 los ha llevado a la muerte. Así mismo, la Organización Mundial de la Salud OMS (2018) afirmó que un 75% de trabajadores mexicanos sufren de estrés laboral, pasando por encima de China que su registro fue de 73% y de Estados Unidos un 59%.

A nivel nacional de acuerdo con el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú IOP-PUCP (2018) en un informe publicado estimó que a nivel nacional el 80% de personas han sido víctimas o vienen padeciendo estrés en términos generales, por otro lado indica el informe que el 70% de los trabajadores en nuestro país sufren estrés laboral; el cual muchas veces va acompañado de ansiedad y depresión, pudiendo afectar a la capacidad de atención, concentración y particularmente afecta la eficacia y eficiencia laboral.

Según Info Capital Humano (2019) realizó un sondeo a 2050 encuestados, en el cual se determinó que el 70% ha sufrido de algún nivel de estrés, además el 39% considera que su principal fuente de estrés es el trabajo, además el 28% considera que existe un desequilibrio entre las recompensas laborales y el grado de esfuerzo invertido. Respecto al bienestar psicológico en Lima Este, un 48.8% de docentes presentaban un nivel medio de bienestar psicológico, seguido de un 31.3% que presenta un alto nivel de bienestar. Por otra parte en Mollendo, se determinó que el 63% de docentes presentan un nivel medio de bienestar psicológico, seguido de un 37% de docentes que presentan un bajo nivel de bienestar psicológico, en los estudios se identificó que el bienestar psicológico se caracteriza por el nivel de felicidad y afecto que evidencian los docentes, así como

la percepción que tienen respecto a sus ingresos o el grado de satisfacción en su centro de labores y la satisfacción respecto a las relaciones interpersonales.

Llegando al caso específico de la Institución Educativa se ha podido identificar ciertas conductas en el personal docente que indicaría la presencia de estrés laboral, lo cual podría deberse a los constantes monitoreos y supervisiones, reuniones permanentes, actividades programadas directivas y solicitudes de información, a esto se suma la presión de los padres de familia, quienes en ocasiones no entienden la valiosa labor de los docentes. Esto se manifiesta en fatiga física y psicológica, desgano y poco compromiso, intolerancia a las normas, directivas y protocolos emitidos por las autoridades superiores.

Esta problemática conlleva a formular el siguiente problema: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa, Pativilca, 2020?

Teóricamente el estudio se justifica en la medida que permitirá reforzar el cuerpo explicativo en torno al bienestar psicológico, asimismo el estudio del estrés laboral permitirá corroborar los enfoques explicativos del estrés y su influencia en las organizaciones. De esta manera las conclusiones y resultados que aportará la tesis incrementarán el cuerpo teórico. Respecto a la justificación social, la investigación al analizar el bienestar psicológico y el estrés laboral, los resultados permitirán plantear estrategias orientadas al desarrollo y logros de las organizaciones, mediante el incremento de la productividad de los trabajadores y sus respectivos niveles de eficiencia. Es así que el presente estudio es de gran significancia social y particularmente para la psicología organizacional.

El objetivo general que se propone en el estudio es: Establecer si existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; mientras que los objetivos específicos serían: 1. Determinar si existe relación entre aceptación/control y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; 2. Determinar si existe relación entre autonomía y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; 3. Determinar si existe relación entre vínculos psicosociales y estrés

laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; 4. Determinar si existe relación entre proyectos y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020.

La hipótesis general de investigación: Existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020. Las hipótesis específicas del estudio son: 1. Existe relación entre aceptación/control y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; 2. Existe relación entre autonomía y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; 3. Existe relación entre vínculos psicosociales y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020; 4. Existe relación entre proyectos y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar los estudios internacionales, nacionales y locales relacionados con el problema y/o variables de estudio se encontraron los siguientes. A nivel nacional, Vicuña (2017) realizó una investigación cuyo propósito fue conocer en qué medida se correlacionan bienestar psicológico y síndrome de burnout. Siendo una investigación no experimental bajo un diseño descriptivo correlacional, se evaluó a 150 colaboradores, aplicándose como instrumentos el Maslach Burnout Inventory y la Escala de Bienestar Psicológico, en la que, se estableció que el síndrome de burnout se correlaciona significativa e inversamente con el bienestar psicológico, asimismo, el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal se correlacionan con el bienestar psicológico.

León y Monzón (2018) en su investigación correlacional tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar psicológico y síndrome de burnout, conformado una muestra de 42 docentes, a quienes se aplicó la escala de Estrés Bienestar Psicológico de Ryff y el Inventario de Burnout de Maslach, llegando a concluirse que el burnout si se encontraba correlacionado con la aceptación en los docentes, sin embargo, las demás dimensiones y las variables no se hallan correlacionadas.

A nivel local, Fernández (2019) realizó un estudio con la finalidad de determinar los niveles de estrés laboral docente en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, la muestra la conformaron 56 profesores a quienes se les suministró la Escala ED-6, concluyendo que el estrés se hace presente en un nivel alto correspondiente al 57% el cual genera una serie de molestas que afectan la productividad debido a las exigencias tanto físicas como emocionales.

Ticona (2017) desarrolló un estudio, teniendo como objetivo analizar el estrés y el rendimiento laboral, además de establecer sus niveles. Para ello se aplicó una encuesta a 20 trabajadores y se determinó que el nivel de estrés del personal tiene influencia en el rendimiento laboral en función a los factores

ambientales, organizacionales e individuales, ya que mientras más estrés laboral exista el desempeño de cada trabajador decrece.

Tualombo (2018) en su estudio, tuvo como propósito determinar la relación entre estrés laboral y bienestar psicológico, se usó el cuestionario de estrés laboral y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff que evaluó a 203 docentes; confirmando la relación negativa o inversa que existe entre el estrés laboral y la autoaceptación, las relaciones positivas, la autonomía y el dominio del entorno como dimensiones del bienestar psicológico.

Ibañez y Yauli (2017) llevaron a cabo una investigación a fin de establecer la relación de estrés Laboral y bienestar psicológico. Su muestra estuvo constituida por 130 trabajadores, la información fue recogida mediante el cuestionario de Estrés laboral de Cooper y el Cuestionario BIPSI-A; se llegó a establecer que el estrés laboral y el bienestar psicológico se correlacionan significativa e inversamente.

A nivel internacional, Ferraz (2020) propuso como objetivo central medir los factores incidentes en el bienestar psicológico y en el estrés del personal, evaluando 457 sujetos mediante el Cuestionario de Salud General (GHQ28) de Goldberg y la Escala de estrés percibido (PSS) de Cohen, Kamarck y Mermelstein, en el estudio se estableció que el estrés laboral están influenciado directamente por la características personal de cada trabajador, dichas cualidades son la experiencia en el puesto, el género y la edad.

Calvarro (2016) propuso determinar la relación entre bienestar psicológico, estrés percibido y estrategias de afrontamiento, emplearon como instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico, el Inventario de estrategias de afrontamiento (CSI) y la Escala de Estrés Percibido (PSS-14). Trabajó con 106 personas, concluyendo que las estrategias de afrontamiento permiten que el estrés laboral se mantenga en una escala normal, además determinaron que altos niveles de estrés percibido conllevan a un menor nivel de bienestar psicológico, a mayores niveles de estrés percibido mayor será el uso de las estrategias de afrontamiento.

Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2019) efectuaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre bienestar, estrés y factores de riesgo en una institución gubernamental de Jalisco, México. Donde los resultados llegaron a determinar que el estrés laboral y el bienestar de los trabajadores se ven influidos por factores como el liderazgo, las relaciones sociales, la claridad de las funciones, los niveles de violencia, las amplias jornadas de trabajo y la carga laboral.

La primera variable de estudio es el bienestar psicológico, definido por Ryff (1989) como el producto de una valoración realizada por uno mismo de acuerdo a lo que ha vivido. Además, Ryff y Keyes (1995) asumen que el bienestar psicológico es una percepción individual, condición o emoción; la satisfacción es el resultado de la gratificación que surge como resultado de los proyectos personales, que son evaluados a través de los componentes afectivos y los conocimientos en distintos contextos ya sean familiares o laborales. Para Veenhoven (1994) es el grado en que las personas califican su vida y evaluándola en función si se encuentran a gusto con ella. Dicha autoevaluación se realiza a partir de los afectos y pensamientos, el bienestar psicológico se manifiesta a partir de la sensación de realización que experimenta el individuo.

De acuerdo con Casullo (2002), el bienestar psicológico es aquella capacidad para mantener dominio sobre nuestro entorno, para mantener vínculos positivos y para poseer una visión a futuro y autoaceptación de ello, la cual es evidenciada a través de los estados emocionales que pueden ser adecuados o no en la medida en que ignoran la adjudicación de significado del desarrollo personal. Así mismo, para Vásquez y Hervás (2009) tiene como componentes el disfrute o la ausencia del dolor, lo cual permite determinar en qué medida el sujeto se sienta bien con las situaciones diarias que acontecen en su vida.

García y González (2000) desarrollaron un estudio sobre la categoría bienestar psicológico, el cual se entiende como bienestar subjetivo; ambos están influenciados por aspectos como la satisfacción de las necesidades fisiológicas. Para los autores el bienestar psicológico es un constructo psicológico que

manifiesta cuando la persona se percibe en forma positiva, o cuando las personas tienen un autoconcepto positivo, el bienestar depende de las vivencias subjetivas, relacionadas a la forma como funcionan los aspectos sociales, psicológicos y biológicos.

Entre las teorías que fundamentan el bienestar psicológico tenemos la teoría de la autodeterminación, propuesta por Ryan y Deci (2000) quienes consideran que el bienestar se relaciona a los niveles de motivación, asume que las personas se inclinan hacia la actividad y la integración, sin embargo, también son vulnerables hacia la pasividad. Las condiciones que sustentan la competencia y la autonomía contribuyen al crecimiento humano, mientras que la efectividad se ve reducida por las condiciones que regulan la conducta. En este sentido los autores expresan que el bienestar de las personas en distintos contextos ya sean escolares o laborales, se ve influenciada por el grado en que se atiendan las necesidades básicas, mientras que entornos donde se manifiesta control excesivo, desafíos que no sean óptimos y falta de interrelación, suele producir una falta de iniciativa y responsabilidad además de provocar estrés.

Ryff & Keyes (1995) tomando en consideración la teoría del bienestar propusieron las siguientes dimensiones del bienestar psicológico: Autoaceptación, autonomía, relaciones positivas con otras personas, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. La auto-aceptación es definida como una característica muy importante para la salud mental, ya que expresa en qué medida la persona logra la madurez y la autorrealización. Cuando las personas tienen un funcionamiento mental positivo entonces se desarrolla un mayor nivel de actitudes positivas hacia los demás y hacia sí mismo (Ryff, 1989). La autonomía de acuerdo con Ryff (1989) implica a autodeterminación, la independencia y la regulación del comportamiento desde adentro, la persona plenamente autónoma se describe como una persona que tiene un lugar interno de evaluación, por el cual las personas buscan que los demás los acepten o aprueben, sino por el contrario se analizan así mismo en función a criterios individuales. Las relaciones positivas son importantes en cuanto sean positivas, afectivas, basadas en el respeto, considerando que el componente fundamental de la salud mental es el don de amar. Las personas con

un alto nivel de bienestar psicológico son empáticas y afectuosas con otras personas y son capaces de brindar mayor cariño a los demás, además de lograr una identificación más completa con los otros. La cálida relación con los demás se plantea como criterio de madurez.

El dominio ambiental según Ryff (1989) se refiere a la capacidad para seleccionar condiciones adecuadas para el desarrollo de su salud mental. Se asume que la madurez necesita de la colaboración en un entorno de acciones significativas fuera de uno mismo. También se describe que el desarrollo de la vida útil requiere la capacidad de manipular y controlar entornos complejos. El propósito en la vida refleja el grado de madurez de la persona, este concepto de acuerdo con Ryff (1989) se refiere a diversos propósitos modificables, como la productividad y la creatividad. En consecuencia, quien se desempeña en sentido positivo tiene objetivos, y persigue propósitos y un sentido existencial lo cual contribuye a darle sentido a la vida. Respecto al crecimiento personal, se argumenta que el funcionamiento psicológico óptimo requiere que las personas logren sus metas y propósitos, esto conllevará a que logre desarrollar su potencial y crecer en forma personal en tal sentido que se desarrolle como persona. El crecimiento personal se manifiesta cuando el sujeto busca la realización personal, alcanzar sus potencialidades y abrirse a nuevas experiencias.

La segunda variable de estudio es el estrés laboral definido por Galimberti (2002) como una aguda reacción emocional a variados estímulos externos que desencadenan reacciones corporales y psicológicas de carácter adaptativa. Si el estrés es mayor que la capacidad de respuesta, entonces las personas serán susceptibles a sufrir enfermedades psíquicas, somáticas o ambas. Consuegra (2010) por su parte define al estrés como una reacción fisiológica y psicológica de la persona ante las exigencias del entorno, a un estresor o circunstancia estresante. Está en función, ya sea de las demandas del contexto como de sus propios recursos para afrontarlas.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) el estrés laboral es un trastorno que afecta a los trabajadores en aspectos como su condición física

y psicológica, sus niveles de producción con lo cual incide en la organización que se encuentra en proceso de alcanzar índices favorables de desarrollo. El estrés laboral es definido por Leka, Griffiths & Cox (2004) como aquella reacción que se produce en el individuo debido a las exigencias en el trabajo y cuyas capacidades no permiten enfrentar las situaciones estresantes o las presiones.

Las dimensiones del estrés laboral de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2016) vienen a ser clima organizacional, estructura organizacional, el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y el respaldo del grupo, estos se pueden constituir en factores que en la medida de su presencia o ausencia pueden reducir o incrementar los niveles de estrés laboral.

El clima organizacional se refiere al ambiente a la atmósfera particular de la organización, el cual influye en el comportamiento del personal que la compone, el clima puede tener sus peculiaridades como un ambiente de tensión, de relajación, un ambiente cordial o no, entre otros, el clima puede generar diversos niveles de estrés en el personal de acuerdo a su capacidad de resiliencia individual. La estructura organizacional abarca los aspectos burocráticos de la organización, las jerarquías, la posición de los trabajadores al interior de la empresa o centro laboral, las funciones que cumplen los trabajadores en la búsqueda de alcanzar un desempeño determinado (OIT, 2016).

La otra dimensión es el territorio de la organización de acuerdo con los autores citados se refiere al lugar particular, individual donde un trabajador desarrolla sus actividades laborales diarias, es donde labora o interactúa. En ocasiones los individuos sienten que su espacio laboral les pertenece y que es determinante en su desempeño, la territorialidad se constituye en un importante estresor al ser despojado del mismo, invadido por otros trabajadores o alterado en cuanto a su estructura. La tecnología, tiene que ver con la disposición de elementos o recursos que la organización provee a sus trabajadores a fin de que puedan cumplir con sus labores en función a exigencias laborales, se considera en esta

dimensión al entrenamiento o capacitación que permita utilizar los equipamientos y recursos adecuadamente (OIT, 2016).

La influencia del líder, hace referencia al estilo de liderazgo que asume el líder determinará el tipo de relaciones interpersonales que se gestan al interior de una organización, además permitirá un cumplimiento eficaz de los objetivos y metas organizacionales, caso contrario puede llevar a una crisis interna y elevar el estrés del personal. La falta de cohesión de un grupo o disgregación es un factor estresante que no permite el cumplimiento de objetivos de actividades de la organización. Por último, el respaldo del grupo de trabajo, del cual requieren los supervisores y trabajadores, haciendo que se presenten como persona que se identifica con la labor que desempeña y con la empresa u organización, sintiendo el apoyo para el cumplimiento de metas individuales para el beneficio tanto personal como colectivo. Por tanto, estas dos últimas dimensiones fortalecerán la identificación con la organización, y conllevarán a logros colectivos influyendo en los niveles de estrés del personal (OIT, 2016).

III. METODOLOGÍA

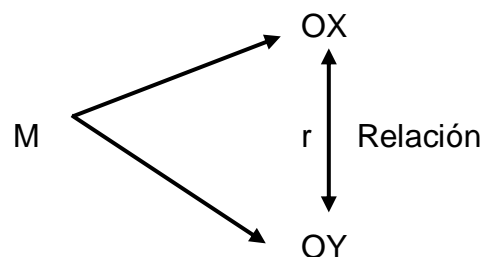
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Corresponde a un estudio de tipo básico, debido a que solamente se busca profundizar en la comprensión de las variables bienestar psicológico y estrés laboral y su relación. La investigación básica es definida por Neill y Cortez (2018) como aquella investigación cuya única finalidad es ampliar el conocimiento científico respecto al objeto de estudio, no posee un objetivo aplicativo o práctico inmediato.

3.1.2. Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación, la presente investigación se ciñó al diseño no experimental, debido a que no se manipuló alguna de las variables, de corte transeccional o transversal, ya que se recogerán los datos en una sola oportunidad o momento, es correlacional ya que se realizará una descripción estadística de cada una de las variables y sus dimensiones, a su vez se llevará a cabo una relación con las variables. Es un diseño no experimental porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) no se realiza la manipulación deliberada de la variable independiente. El corte es transeccional, de acuerdo con Carrasco (2006) se analizan las propiedades de la variable en un momento determinado del tiempo; y correlacional, ya que de acuerdo con Hernández et al. (2014) estos diseños se caracterizan porque buscan establecer las relaciones entre dos o más variables, no se busca determinar la causalidad o establecer relaciones causales.



Dónde:

X : Variable 1

Y : Variable 2 o la dimensión de la segunda variable

- r : Es la relación entre variables
- M : Es la muestra de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Bienestar psicológico

Definición conceptual: Condición en la cual las personas presentan un óptimo funcionamiento, además alcanza desarrollar sus capacidades acompañado de un crecimiento personal lo cual permite determinar el nivel de ajuste psicológico dando lugar a una serie de emociones positivas y saludables (Ryff, 1989).

Definición operacional: Se obtuvo mediante la aplicación de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos, elaborado por Casullo (2002), la cual comprende trece ítems, dividido en cuatro dimensiones: aceptación/control, autonomía, vínculos sociales y proyecto de vida; con opciones de respuesta tipo Likert.

Indicadores: Amistades de confianza, relaciones positivas con los demás, reconocimiento y mejoramiento del error, auto-aceptación, auto-valoración, capacidad de proyección, aceptación del error, simpatía, apoyo de amistades, responsabilidad de lo realizado, plan de vida y pensamiento en las emociones.

Escala de medición

Escala de tipo ordinal.

Variable 2: Estrés laboral

Definición conceptual

Trastorno que afecta el estado psicológico y la salud física, así como la productividad de los trabajadores de organizaciones que se encuentran en vías de desarrollo (OIT, 2016).

Definición operacional

Se obtuvo mediante la aplicación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, la cual comprende veinticinco ítems, de escala tipo Likert, dividido en siete dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

Indicadores: Objetivo, informe interno, estructura formal, cadena de mando, espacio privado de labor, disponibilidad de equipamiento, conocimiento técnico, uso de tecnología, respaldo del superior, respeto del superior, preocupación por el personal, confianza en el personal, estatus o prestigio del equipo, relación con el equipo de trabajo y respaldo de metas profesionales.

Escala de medición: Escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población seleccionada para efectos de la presente investigación, vienen a ser los profesores de una Institución Educativa de Pativilca, cuyo número es de 46, cabe precisar que, al ser una población finita, no se seleccionará muestra porque se evaluarán a todos los sujetos que conforman la población. La población de acuerdo con Vara (2012) viene a ser el conjunto de individuos u objetos que comparten una o más cualidades en común, se hallan en un tiempo o espacio determinado, varían a lo largo del tiempo.

Criterios de inclusión: Profesores de ambos sexos, nombrados o contratados, del nivel de educación primaria y secundaria de la Institución Educativa San Jerónimo de Pativilca.

Criterios de exclusión: Profesores con licencia, docentes que hayan sido suspendidos o retirados por sanción administrativa, docentes que se encuentren con permiso médico y docentes que no deseen participar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

La técnica que se ha asumido para concretar la presente tesis fue la encuesta, definida por Bernal (2010) como una técnica que permite la recolección de datos para lo cual requiere un cuestionario o una suma de preguntas elaboradas con la finalidad de lograr información de los sujetos de estudio.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) y la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Instrumento 1: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A)

Como primer instrumento se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico para adultos (BIEPS-A), la cual fue elaborada en Argentina por Casullo (2002) con el objetivo de determinar los niveles de bienestar psicológico en adultos, siendo aplicada de forma individual o colectiva, en un tiempo de 10 a 15 minutos aproximadamente, dirigida a personas mayores de 16 años. El instrumento comprende 13 ítems, dividido en cuatro dimensiones: aceptación/control (ítem 2, 11, 13), autonomía (ítem 4, 9, 12), vínculos sociales (ítem 5, 7, 8) y proyecto de vida (ítem 1, 3, 6, 10) Donde cada ítem cuenta con tres opciones de respuesta: De acuerdo (3), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2), En desacuerdo (1). En cuanto a su calificación, es de puntuación directa para la escala en general, comprendiendo las siguientes categorías: Bajo (19-32), Moderado (33-36), Alto (37-39).

Las propiedades psicométricas de la prueba original, realizada en una población de adultos argentinos de edades entre 19 a 61 años, se estableció que la escala posee una confiabilidad total de 0,70 (Casullo, 2002). En el Perú, Robles (2020) estudió las propiedades psicométricas de dicha escala en 300 adultos de 20 a 58 años en Lima. Donde, mediante el análisis factorial confirmatorio demostró adecuados índices de ajuste ($\chi^2/df = 2,394$, GFI=,934, SMRM=,0512, RMSEA=,068, CFI=,953, TLI=,937), también al realizar el análisis factorial exploratorio, se obtuvo una distribución de 4 factores, con una varianza total de 72,147%. Además, se obtuvo la validez de contenido mediante V de Aiken a través

de 10 jueces expertos, obteniéndose valores entre .90 y 1.00, siendo condurad adecuado. En cuanto a su confiabilidad, se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach un valor de .842 y mediante el coeficiente Omega de McDonald .849. Por tanto, el instrumento posee adecuados valores de validez y confiabilidad.

Instrumento 2: Escala de Estrés Laboral

El segundo instrumento utilizado fue la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS elaborada en España por Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), con la finalidad de identificar los niveles de estrés laboral en trabajadores, aplicable de forma individual o colectiva, en un intervalo de tiempo de 10 a 30 minutos aproximadamente. La escala presenta 25 ítems, conformando siete dimensiones que son: estructura organizacional (ítem 2, 12, 16, 24), clima organizacional (ítem 1, 10, 11, 20); tecnología (ítem 4, 14, 25); influencia que ejerce el líder (ítem 5, 6, 13, 17); territorio organizacional (ítem 3, 15, 22); falta de cohesión del grupo de trabajo (ítem 7, 9, 18, 21) y el respaldo de grupo (ítem 8, 19, 23). Con alternativas de respuesta basadas en una escala Likert: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). En cuanto a su calificación, es de puntuación directa, comprendiendo los siguientes niveles: Alto, Medio alto, Medio bajo, Bajo.

Las propiedades psicométricas de la prueba original, presenta según Suarez (2013), un coeficiente KMO de valor .915, lo que implica adecuado uso de los ítems, además, después de tres tipos de interacción se pudo notar dos factores con el 43.55% de la varianza y una validez del 65% del cuestionario general. La confiabilidad a través del Alfa de Cronbach arrojó un valor de .9218.

En su adaptación peruana, presenta validez de contenido a través de jueces, también se han realizado análisis binomiales, con resultados menores al 0,05, por otro lado, se hicieron análisis de Ítem-test, encontrándose altos índices de homogeneidad, lo que quiere decir que los ítems miden lo mismo que la generalidad del cuestionario. También muestra validez de constructo a través del análisis factorial con un índice de KMO de 0,953 y para la prueba de esfericidad de Barlett

un índice χ^2 igual a 4752,595. Respecto a la confiabilidad, obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.966, indicando un nivel muy alto de confiabilidad (Suárez, 2013).

3.5. Procedimientos

Para la recolección de información se procedió a la aplicación de encuestas suministradas al personal de la Institución Educativa de Pativilca, esto conllevó a que se solicite la autorización a respectiva a la institución educativa, de igual manera se informó a los maestros el propósito del estudio y las acciones a llevar a cabo con los datos obtenidos por las encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

La aplicación de los instrumentos se realizó en forma virtual mediante el Formulario de Google, posterior a la aplicación se procedió a descargar los resultados en un formato de Microsoft Excel, el cual fue codificado y copiado al SPSS a partir de la determinación de los niveles de cada una de las variables y dimensiones estudiadas, para lo cual se determinó los baremos de cada uno.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, que consistió en agrupar las frecuencias por niveles de acuerdo a cada variable y dimensión, además las frecuencias fueron representadas en tablas y gráficos de barras, estas se interpretaron y discutieron contrastando con los resultados obtenidos por estudios similares.

Finalmente se procedió a realizar las estimaciones de la estadística inferencial con la finalidad de realizar el contraste de las hipótesis, tanto general como específicas, sin embargo, previamente se llevó a cabo una prueba de bondad de ajuste, que permitió seleccionar la prueba no paramétrica Correlación de Spearman. Los procedimientos mencionados se realizaron haciendo uso del programa de procesamiento de datos Microsoft Excel y el procesador estadístico SPSS v. 25.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos que asumió esta investigación científica, parte de la valoración estricta de los seres humanos, los principios considerados son:

El principio de beneficencia, ya que las personas que fueron encuestadas y formaron parte de la población de estudio, no tuvieron ningún daño moral alguno, se respetó su integridad física, moral y psicológica.

El principio de no-maleficencia, considerando que no se realizó un estudio bajo un diseño experimental que pueda generar algún tipo de riesgo, asimismo, se respetó la privacidad de la información que resultaron de las encuestas realizadas, dicha información mantuvo el anonimato.

El principio de autonomía, ya que la población evaluada ha sido tratada y considerados como personas autónomas, esto debido a que se han considerado entre los criterios de exclusión aquellos docentes que con libertad individual han decidido participar o no en el estudio, para la toma de dicha decisión se le facilitó la información necesaria que les permitió entender cuál fue el propósito de la investigación.

Finalmente, el principio de justicia, debido a que el diseño de investigación ha permitido tratar a cada uno de los sujetos evaluados por igual, no se desarrolló ninguna práctica discriminante, los resultados de la presente tesis de concretarse en estrategias concretas para incrementar los niveles de bienestar y reducir los niveles de estrés laboral beneficiarán a cada uno de los docentes por igual, es decir, el beneficio será equitativo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020

		Bienestar psicológico	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-,477
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	46	46

En la tabla 1, se presenta que el p valor sig. Es igual a 0,001, resultando menor al valor alfa de 0,05, lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), se establece que el bienestar psicológico y el estrés laboral se relacionan, asimismo, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,477, lo que indica que la magnitud de la relación es moderada e inversa o negativa.

Tabla 2

Relación entre aceptación/control y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020

		Aceptación/ control	Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	-,489
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	46	46

En la tabla 2, se presenta que el p valor sig. es igual a 0,001 el cual resulta menor al valor alfa de 0,05, lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), se establece que la aceptación/control y el estrés laboral se relacionan, asimismo, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,489, lo que indica que la magnitud de la relación es moderada e inversa o negativa.

Tabla 3

Relación entre autonomía y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020

		Autonomía	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	-,211
	Sig. (bilateral)	.	,158
	N	46	46

En la tabla 3, se presenta que el p valor sig. es igual a 0,158 el cual resulta mayor al valor alfa de 0,05, lo cual lleva a aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alterna (H_1), se establece que la autonomía y el estrés laboral no se relacionan.

Tabla 4

Relación entre vínculos psicosociales y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020

		Vínculos psicosociales	Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	-,503
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46

En la tabla 4, se presentan que el p valor sig. Es igual a 0,000 el cual resulta menor al valor alfa de 0,05, lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_1), se establece que los vínculos psicosociales y el estrés laboral se relacionan, asimismo, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -0,503, lo que indica que la magnitud de la relación es moderada e inversa o negativa.

Tabla 5

Relación entre proyectos y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020.

		Proyectos	Estrés laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,045
	Sig. (bilateral)	.	,764
	N	46	46

En la tabla 5 se presenta que el p valor sig. Es igual a 0,764 el cual resulta mayor al valor alfa de 0,05, lo cual lleva a aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alterna (H_1), se establece que los proyectos y el estrés laboral no se relacionan.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, se determinó que el bienestar psicológico y el estrés laboral se correlacionan de una manera moderada, inversa y significativa, donde el valor de $p=0.001$ y Rho de Spearman=-0.477. Existen investigaciones que confirman dicha correlación, tal es el caso de Vicuña (2017) en cuyo estudio logró determinar que el síndrome de burnout y sus factores tales como el agotamiento emocional o la despersonalización se encuentran relacionados, de igual forma, León y Monzón (2018) corroboran que el estrés laboral y el bienestar psicológico se encuentran correlacionados. Por lo tanto, tomando los resultados de la investigación de Fernández (2019), quien llegó a concluir que el estrés laboral para el caso de los profesores conlleva a la limitación del ejercicio de sus funciones debido a las exigencias físicas y afectivas.

Para Ryff (1989), el bienestar psicológico es la percepción que tienen las personas respecto a la calificación de sus vidas, la cual es positiva y conlleva a disfrutar de su existencia y sentirse bien con las situaciones cotidianas que suceden en su vida diaria; con ello el bienestar psicológico al ser parte de las construcciones mentales que realiza el sujeto estas se verán relacionadas con eventos externos, tales como, los problemas o dificultades laborales. En ese sentido, se entiende que el estrés laboral es uno de estas dificultades, cuyas consecuencias en el desarrollo normal de las personas son ampliamente conocidas, como el agotamiento físico o mental y el incremento de sentimientos o emociones negativas, entre otros, como resultado de la presencia de estrés, el cual particularmente tiene mayor desarrollo en el entorno laboral (OIT, 2016).

Además, que se tiene que tener en cuenta algunos estímulos estresores dentro del ámbito de trabajo; como los estresores físicos, que implican el ruido, iluminación, temperatura y contaminación; los estresores de la tarea, como el excesivo control y presión sobre una tarea específica; y los estresores de la organización, que tiene que ver con aquellos conflictos, ambigüedades del rol, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional, el descanso, el exceso de la jornada laboral, el desempeño (Zapata, 2012).

En relación al primer objetivo específico, se determinó que la aceptación/control y el estrés laboral se correlacionan en forma inversa ($p < 0.05$; Rho de Spearman = -0.489). De acuerdo con Calvarro (2016), el estrés laboral afecta el bienestar psicológico, un mayor estrés laboral se asocia al incremento de la autocrítica y el distanciamiento social, si se concibe que la aceptación implica una satisfacción consigo mismo entonces esta se verá afectada por el hecho de que el estrés laboral incrementa la autocrítica afectando la percepción y la sensación de control que puedan tener las personas.

La aceptación es entendida como la actitud que posee una persona respecto a sí mismo, la aceptación conlleva a que las personas sientan satisfacción con sus cualidades conllevando a un positivo funcionamiento psicológico, de igual forma el control se encuentra relacionado a la aceptación ya que implica que las personas posean la sensación de control sobre las situaciones de su vida y experiencias diarias; es de amplio conocimiento que el incremento de los niveles de estrés afectan emocionalmente y motivacionalmente al sujeto, por lo cual es lógico suponer que las personas con un moderado o alto estrés verá afectado su autoconcepto y se reducirá su percepción de que tienen control de las situaciones que atraviesa diariamente particularmente en su entorno laboral.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que no existe una relación entre la autonomía y el estrés laboral en el personal docente de la Institución ($p > 0.05$). Estos resultados se asocian a la investigación de Ferraz (2020), quien determinó que el estrés laboral se encuentra en función a las cualidades individuales del trabajador como la personalidad, de esta forma la autonomía también se constituye en una característica personal del trabajador, por lo tanto, se confirma que la capacidad del individuo de tomar decisiones o desarrollar acciones por propia consideración y decisión se ve asociada a los niveles de estrés laboral que pueda presentar el sujeto, si la autonomía conlleva a incrementar niveles de creatividad entonces en entornos laborales donde cada acción esté previamente configurada y reglamentada en gran medida los niveles de estrés se incrementarían y limitarían la creatividad e ingenio de los trabajadores con ello se limita a la autonomía en el desempeño laboral.

La autonomía según Ryff (1989) es comprendida como el hecho de que las personas tienen la capacidad de elegir o decidir en forma independiente, además abarca aspecto como la resistencia a la presión y la autoevaluación, en este sentido el estrés laboral puede limitar la libre acción de las personas, en incluso incrementar los niveles de dependencia por parte de los subordinados.

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que existe una relación inversa entre los vínculos psicosociales y el estrés laboral en el personal docente, donde el valor de $p < 0.05$ y Rho de Spearman = -0,503. Estos resultados se asocian a la investigación de Ibañez y Yauli (2017) quienes determinaron que los vínculos psicosociales se correlacionan al estrés laboral, en un entorno laboral donde existe un alto nivel de exigencia y restricciones de ciertas condiciones laborales pueden incrementar el estrés, en estos ambientes conformar relaciones positivas o establecer vínculos con otras personas es poco común, debido a que los eventos en el trabajo no contribuyen a fortalecer las relaciones interpersonales. Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal (2019) también confirman los resultados de la presente investigación debido a que determinaron que las relaciones sociales se asocian al estrés laboral.

De acuerdo con Ryff (1989) los vínculos psicosociales se asumen como aquella capacidad que tienen las personas para establecer relaciones positivas con los demás, estas relaciones se sustentan en la confianza y la empatía, pero es sabido que las relaciones positivas pueden devenir en negativas si la persona atraviesa entornos con alto estrés laboral, el mismo que deteriora las relaciones ya que se produce una despersonalización del individuo.

Por último, respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que no existe una relación entre los proyectos y el estrés laboral en el personal docente, donde el valor de $p > 0.05$. Ante ello, Ryff (1989) considera que los proyectos conllevan a que las personas posean objetos, metas y concebir un significado a su propia existencia, las personas construyen una serie de proyectos vitales que irán concretando a lo largo de su vida, estos proyectos guardan correspondencia con el significado que le brinden a su vida y los orientan a tomar valores y principios.

Así mismo, esta dimensión indica que las personas tienen metas en distintos contextos de su vida, existen metas profesionales, familiares, laborales, sociales entre otras; pero estas son afectadas por los niveles de estrés laboral que puedan atravesar las personas, de tal forma que el estrés laboral puede concentrar la energía en una sola actividad descuidando otros objetivos o dejando de lado metas socio-familiares. También, García y González (2000) establecieron que el bienestar psicológico depende de las vivencias subjetivas y se asocia a la satisfacción de ciertas necesidades, por lo cual formular metas es una respuesta a un alto nivel de bienestar, cualquier afectación psicológica que genere un desequilibrio en el estado emocional de las personas tal como lo produce el estrés laboral puede incidir en la dimensión proyectos del bienestar psicológico.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - El bienestar psicológico se relaciona con el estrés laboral en el personal docente, de forma moderada, inversa y significativa ($p < 0.05$; Rho de Spearman = -0.477), por lo que, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (H_1), así mismo, esto nos permite concluir que, a mayor nivel de percepción positiva del docente sobre su vida o situaciones vividas, menor es el nivel de estrés que pueden presentar, y viceversa.

Segunda. – Existe relación moderada indirectamente significativa entre aceptación/control y estrés laboral en el personal docente ($p < 0.05$; Rho de Spearman = -0.489), esto indica que, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (H_1), así mismo, estos resultados nos indican que, a mayor actitud de aceptación, respeto y control de cada experiencia de vida, menor será el nivel de estrés laboral en los docentes, y viceversa.

Tercera. – En cuanto a la autonomía y el estrés laboral en el personal docente no se relacionan ($p > 0.05$; Rho de Spearman = -0.211), por tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y, además, esto implica que la capacidad del docente para decidir y tomar decisiones no repercute en el estrés laboral, por lo que, se presentan de manera independiente.

Cuarta. – Existe relación moderada indirectamente significativa entre vínculos psicosociales y estrés laboral en el personal docente ($p < 0.05$; Rho de Spearman = -0.503), por tanto, la hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la hipótesis alterna (H_1), además, permite concluir, que los docentes mientras mayor sean sus vínculos o relaciones positivas, menor sería el nivel de estrés laboral, y viceversa.

Quinta. – No existe relación entre proyectos y estrés laboral en el personal docente ($p > 0.05$; Rho de Spearman = 0.045), por tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), además, esto implica que todo aquello que se concrete en cuanto a proyectos, metas de vida, no va a

repercutir en el estrés laboral del docente, por lo que, se presentan de manera independiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. – Se recomienda a la directiva de la institución promover actividades que estén dirigidas a fortalecer el bienestar psicológico de los docentes, en la que involucre sus relaciones interpersonales, la valoración de proyectos de vida, asumiendo los esfuerzos necesarios para el cumplimiento de las metas personales.

Segunda. – Se recomienda ejecutar talleres o programas preventivos promocionales, con la finalidad de reducir en la medida, la posibilidad de altos niveles de estrés laboral para el caso de los docentes.

Tercera. – Se recomienda que a nivel de institución se lleve a cabo una evaluación general, para medir los niveles de bienestar psicológico y estrés laboral, ya que, al presentarse altos niveles de estrés se reduce la productividad de los maestros y con ello la calidad del servicio educativo.

Cuarta. - Llevar a cabo una posterior investigación de tipo explicativa, en la cual, se pueda determinar no solamente la correlación, sino también, el grado de influencia que tiene el estrés laboral en el bienestar psicológico.

REFERENCIAS

- Bazán, J. (2016). *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/1104>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra. ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Calvarro, A. (2016). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en jóvenes* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Salamanca, España. <http://hdl.handle.net/10366/131434>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Castillo, M. (2018). *El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 40476 Mercedes Manrique Fuentes, Mollendo-2018* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7653>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós.
- Chacín, B., Corzo, G., Rojas, L., Rodríguez, E. y Corzo, G. (2002). Estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores de la planta de envasado de una industria cervecera. *Investigación Clínica*, 4(3), 271-289. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0535-51332002000400006&lng=es&tlng=es.
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología*. Segunda edición. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- De Los Heros, D. (2017). *Bienestar psicológico en adultos mayores de lima metropolitana según tenencia de mascota* (Tesis de Licenciatura).

Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2757>

Fernández, V. (2019). *Estrés laboral docente en la Institución Educativa N° 20332 Reino de Suecia, Humaya – 2019* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4071>

Ferraz, M. (2020). *Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria* (Tesis de Doctorado). Universidad de Murcia.
<http://hdl.handle.net/10201/85870>

Galimberti, U. (2002). *Diccionario de psicología*. México D.F.: Siglo veintiuno editores.
<https://saberespsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicologc3ada.pdf>

García, C., y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n6/mgi10600.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill.

Huamán, A. (2017). *Bienestar psicológico y actividad física en docentes de una universidad privada de Lima Este, 2016* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/405>

Ibañez, D., y Yauli, J. (2017). *Estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores que laboran en el turno noche* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5605>

Info Capital Humano (2019). *70% de trabajadores peruanos sufren estrés laboral. Lima*. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos->

humanos/noticias-y-movidas/70-de-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/

Instituto de Opinión Pública IOP (2018). *Boletín Estado de la Opinión Pública: Una mirada a la salud mental desde la opinión de los peruanos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/112469>

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. España: McGraw-Hill.

Leka, S., Griffiths, A., y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756>

León, K., y Monzón, R. (2018). *Bienestar psicológico y síndrome de burnout en docentes de las I.E. de Jornada Escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca – 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/954>

Neill, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ecuador: UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14230/1/Cap.2-Ciencia.pdf>

Organización de las Naciones Unidas ONU (2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*.
<https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. 1ra. edición. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud OMS (2018). *Salud mental en emergencias*. Ginebra, Organización mental de la Salud.

http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

- Paredes, L. (2016). *Estudio del estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda.* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/5103>
- Quiroz, M. (2017). *Clima laboral y bienestar psicológico en docentes de una Institución Educativa Nacional, 2017* (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Pimentel. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5000>
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069>
- Saldaña, C., Polo, J., Gutiérrez, O., y Madrigal, B. (2019). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 25-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Suárez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*, 2(1), 33-50. <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Ticona, J. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Taraco, periodo 2015* (Tesis de Licenciatura).

Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3704>

Tualombo, L. (2018). *Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una universidad privada del Lima Este* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1393/Lenni_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.

Vásquez, C., y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116. <https://www.researchgate.net/publication/254803596>

Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 11(2), pp. 143-163.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196>

Vicuña, L. (2017). *Relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en los colaboradores operativos de servicio de una entidad financiera estatal* (Tesis de Maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1499>

World Economic Forum. (2019). *Las consecuencias del estrés laboral*.
<https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>

Zapata, S. (2012). *El síndrome de Burnout y los trabajadores sociales*. Chile: CAMPVS. <https://www.ilo.org/public/libdoc/nonigo/2012/484947.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020	Pregunta general: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020?	Objetivo General: Establecer si existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020 Objetivos Específicos: O.1: Determinar si existe relación entre aceptación/control y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020. O.2: Determinar si existe relación entre autonomía y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020.	HG: Existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020. H.1: Existe relación entre aceptación/control y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020. H.2: Existe relación entre autonomía y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020. H.3: Existe relación entre vínculos	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Tipo básico, no experimental, transversal, correlacional. Población-Muestra: Está conformada por 46 profesores de la Institución Educativa San Jerónimo de

		<p>O.3: Determinar si existe relación entre vínculos psicosociales y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020.</p> <p>O.4: Determinar si existe relación entre proyectos y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020.</p>	<p>psicosociales y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020.</p> <p>H.4: Existe relación entre proyectos y estrés laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020.</p>	Pativilca.
--	--	--	--	------------

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Bienestar psicológico	Estado donde el ser humano tiene un funcionamiento óptimo, el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal como indicadores de ajuste psicológico produciendo así emociones positivas, agradables, y saludables (Ryff, 1989)	Es la combinación de dimensiones que abarcan la autoaceptación, el crecimiento personal, el propósito en la vida, las relaciones positivas con los demás, el dominio del medio ambiente y la autonomía (Ryff & Keyes, 1995).	Aceptación / Control	Amistades de confianza	2, 11, 13	Escala de tipo ordinal Escala de Likert En desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3)
				Relaciones positivas con los demás		
				Reconocimiento y mejoramiento del error		
			Autonomía	Auto-aceptación	4, 9, 12	
				Auto-valoración		
				Capacidad de proyección		
			Vínculos	Aceptación del error	5, 7, 8	
				Simpatía		
				Apoyo de amistades		
			Proyectos	Responsabilidad de lo realizado	1, 3, 6, 10	
Plan de vida						
Pensamiento en las emociones						
Estrés laboral	Trastorno que perjudica las finanzas, la producción y la salud física, psicológica de los	Reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laboral que no se ajustan a sus conocimientos y	Clima organizacional	Misión y metas de la organización.	1, 10, 11, 20	Escala ordinal
				Estrategia de la organización.		Escala de Likert La condición NUNCA es fuente de estrés
				Políticas generales		

	colaboradores de las empresas en desarrollo y en vías de desarrollo (OIT, 2016).	capacidades, y que ponen a prueba su capacidad de afrontar la situación (Leka, Griffiths & Cox, 2004)		Dirección y objetivo		(1) La condición RARAS VECES es fuente de estrés (2) La condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés (3) La condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés (4) La condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés (5) La condición GENERALMENTE es fuente de estrés (6) La condición SIEMPRE es fuente de estrés (7)
			Estructura organizacional	Informe internos	2, 12, 16, 24	
				Control laboral		
				Estructura formal		
				Cadena de mando		
			Territorio organizacional	Espacio privado de labor	3, 15, 22	
			Tecnología	Disponibilidad de equipamiento	4, 14, 25	
				Conocimiento técnico		
				Uso de tecnología		
			Influencia del líder	Respaldo del superior	5, 6, 13, 17	
				Respeto del superior		
				Preocupación por el personal		
				Confianza en el personal		
			Falta de cohesión	Estatus o prestigio del equipo	7, 9, 18, 21	
				Relación con el equipo de trabajo		
			Respaldo del grupo	Respaldo de metas profesionales	8, 19, 23	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Escala de Bienestar Psicológico en adultos BIESP-A

Autor: Casullo (2002) – Adaptación: Robles (2020)

Instrucciones: Te pedimos que leas con atención las frases siguientes. Marca tu respuesta, en cada una de ellas sobre la base de lo que pensaste o sentiste durante el último mes.

Las alternativas de respuesta son: De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo. No hay respuestas correctas e incorrectas, todas sirven. No dejes frases sin responder y te pedimos que respondas con honestidad.

N°	ÍTEMS	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciable			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			


CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS

Instrucciones: El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con la alternativa para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.


N°	ÍTEM	Nunca	Ocasional-mente	Algunas veces	Frecuente-mente	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					
5	Mi coordinador (directivo) no da la cara por mí ante los directivos (la UGEL)					
6	Mi superior no me respeta.					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					
11	Las políticas generales iniciadas por la dirección impiden el buen desempeño.					
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					
13	Mi directivo no se preocupa de mi bienestar personal.					
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					

16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					
17	Mi directivo no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.					
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los directivos.					
20	La organización carece de dirección y objetivo.					
21	Mi equipo me presiona demasiado.					
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras áreas o niveles de la organización.					
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.					
24	La cadena de mando no se respeta.					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					

ANEXO 4: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 20504 "SAN JERÓNIMO"**
"Alma Mater del Distrito de Pativilca"



**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE
INVESTIGACIÓN**

Que habiendo recibido la Institución Educativa 20504 San Jerónimo de Pativilca la solicitud presentada por la Sra. Jhoanna Olórtgui Tapia identificada con DNI 46367978 y el Sr. Jhoon Osorio Obregón identificado con DNI 48383768, quienes pidieron se les brinde las facilidades y se les autorice llevar a cabo el recojo de datos para desarrollar la investigación de pregrado en la carrera de Psicología, titulada *"Bienestar psicológico y estrés laboral en personal docente de la Institución Educativa 20504 San Jerónimo, distrito de Pativilca, 2020"*, se ha visto por conveniente:

Autorizar

A la Sra. Jhoanna Olórtgui Tapia y al Sr. Jhoon Osorio Obregón la aplicación de las encuestas y el desarrollo del estudio respectivo, con el compromiso de que la información obtenida sea compartida con la Institución Educativa y se respeten las consideraciones y principios éticos en la investigación.

Lealtad, Disciplina, Estudio y Trabajo
Pativilca, 27 de octubre de 2020



Lt. Edgar M. Pérez Piñan
Sub Director de Formación General

ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA HACER USO PÚBLICO EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 20504 "SAN JERÓNIMO"**
"Alma Mater del Distrito de Pativilca"



**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA HACER USO PÚBLICO DEL
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

Que teniendo conocimiento la Institución Educativa 20504 San Jerónimo de Pativilca de la investigación *"Bienestar psicológico y estrés laboral en personal docente de la Institución Educativa 20504 San Jerónimo, distrito de Pativilca, 2020"*, realizada por la Sra. Jhoanna Olartegui Tapia identificada con DNI 46367978 y el Sr. Jhoon Osorio Obregon identificada con DNI 48383768, se ha visto por conveniente.

AUTORIZAR

A la Sra. Jhoanna Olartegui Tapia y al Sr. Jhoon Osorio Obregon hacer uso del nombre de nuestra Institución Educativa 20504 San Jerónimo de Pativilca en la publicación de su investigación.

Pativilca, 26 de Junio del 2021




Lic. Edgar M. Pérez Piñan
Sub Director de Formación General

Ministerio de Educación del Perú

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SAN JERÓNIMO
"Alma Mater del Distrito de Pativilca"

Pativilca - Ica

© 2021

ANEXO 6: GOOGLE FORM

<https://docs.google.com/forms/d/1u81J8EaFdX2Gk4u3fN4sAyfhdm4ibFlgNxMFXd2vIZs/edit>

The screenshot shows a Google Form titled "Escala de Bienestar Psicológico en adultos BIESP-A / Cuestionario de Estrés". The form is in the "Preguntas" (Questions) tab, showing 50 responses. The form content includes a consent statement and two multiple-choice questions. The first question is "Nivel" (Level) with options "Primaria" and "Secundaria". The second question is "Sexo" (Sex) with options "Masculino" and "Femenino". The form is set to "Enviar" (Send) and "Actualizar" (Update).

docs.google.com/forms/d/1u81J8EaFdX2Gk4u3fN4sAyfhdm4ibFlgNxMFXd2vIZs/edit

Se han guardado todos los cambios en Drive

Enviar Actualizar

Preguntas Respuestas 50 Configuración

Escala de Bienestar Psicológico en adultos BIESP-A

Habiendo sido informado adecuadamente de los objetivos de la investigación Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020, doy mi consentimiento con el llenado de los cuestionarios mediante el Google Forms.

Te pedimos que leas con atención las frases siguientes. Marca tu respuesta, en cada una de ellas sobre la base de lo que pensaste o sentiste durante el último mes.

Las alternativas de respuesta son: De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo. No hay respuestas correctas e incorrectas, todas sirven. No dejes frases sin responder y te pedimos que respondas con honestidad.

Nivel *

☐ Primaria

☐ Secundaria

Sexo *

☐ Masculino

☐ Femenino

The screenshot shows a Google Form titled "Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS". The form is in the "Preguntas" (Questions) tab, showing 50 responses. The form content includes a consent statement and a multiple-choice question. The question is "La gente no comprende la misión y metas de la organización." with options "Nunca", "Ocasionalmente", "Algunas veces", "Frecuentemente", and "Siempre". The form is set to "Enviar" (Send) and "Actualizar" (Update).

docs.google.com/forms/d/1u81J8EaFdX2Gk4u3fN4sAyfhdm4ibFlgNxMFXd2vIZs/edit

Se han guardado todos los cambios en Drive

Enviar Actualizar

Preguntas Respuestas 50 Configuración

Cuestionario de Estrés Laboral OIT – OMS

Habiendo sido informado adecuadamente de los objetivos de la investigación Bienestar Psicológico y Estrés Laboral en docentes de la Institución Educativa San Jerónimo, Pativilca, 2020, doy mi consentimiento con el llenado de los cuestionarios mediante el Google Forms.

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con la alternativa para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés.

La gente no comprende la misión y metas de la organización. *

☐ Nunca

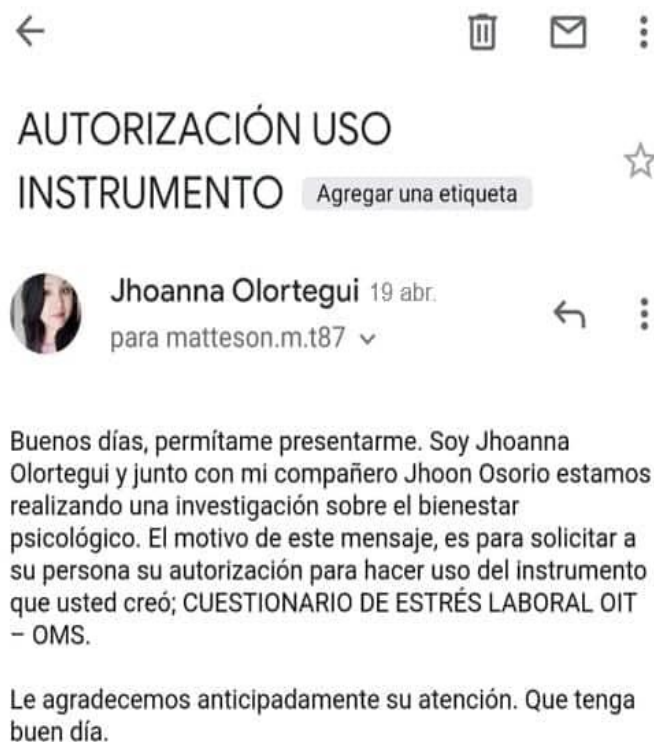
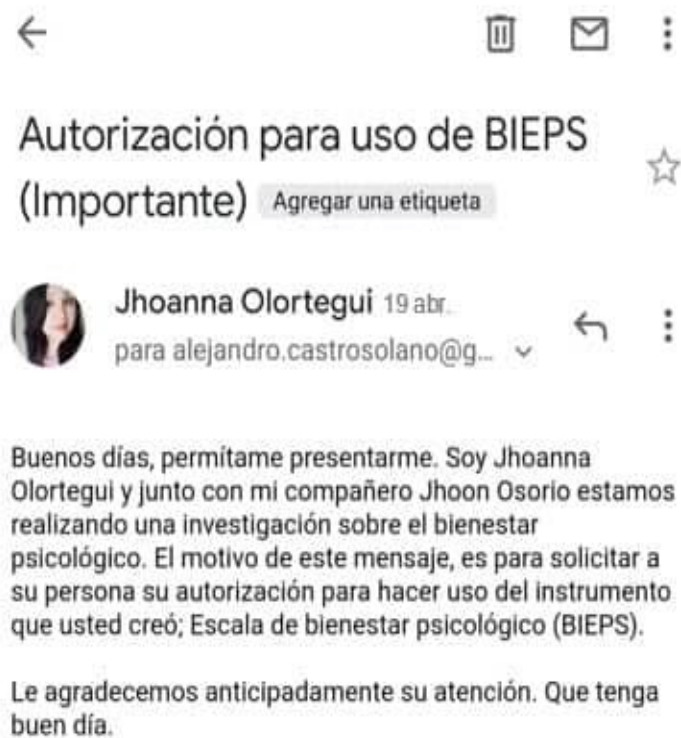
☐ Ocasionalmente

☐ Algunas veces

☐ Frecuentemente

☐ Siempre

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN USO DE INSTRUMENTOS





REITERACIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA USO BIEPS



Agregar una etiqueta



Jhoanna Olortegui 17 may.
para alejandro.castrosolano ✓



Buenos días, el motivo de la presente es para volver a solicitar su autorización para uso de su instrumento Escala de Bienestar psicológico (BIEPS).

Permítame presentarme. Soy Jhoanna Olortegui y junto con mi compañero Jhoon Osorio estamos realizando una investigación sobre el bienestar psicológico. El motivo de este mensaje, es para solicitar a su persona su autorización para hacer uso del instrumento que usted creó; Escala de bienestar psicológico (BIEPS).

Le agradecemos anticipadamente su atención. Que tenga buen día.



REITERACIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA USO INSTRUMENTO



Agregar una etiqueta



Jhoanna Olortegui 17 may.
para matteson.m.t87 ✓



Buenos días, el motivo de la presente es para solicitar nuevamente su autorización para uso de su instrumento.

Permítame presentarme. Soy Jhoanna Olortegui y junto con mi compañero Jhoon Osorio estamos realizando una investigación sobre el bienestar psicológico. El motivo de este mensaje, es para solicitar a su persona su autorización para hacer uso del instrumento que usted creó; CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS.

Le agradecemos anticipadamente su atención. Que tenga buen día.

Good morning, the reason for this is to request again your authorization to use your instrument. Let me introduce myself. I am Jhoanna Olortegui and together with my partner Jhoon Osorio we are conducting research on psychological well-being. The reason for this message is to request your authorization to use the instrument that you created; ILO - WHO WORK STRESS QUESTIONNAIRE.

We thank you in advance for your attention. Have a good day.

Autorización para uso de instrumento

Agregar una etiqueta



Jhoanna Olortegui 11 ago.
para alejandro.castrosolano ▾



Buenos días, el motivo de la presente es para volver a solicitar su autorización para uso de su instrumento Escala de Bienestar psicológico (BIEPS).

Permítame presentarme. Soy Jhoanna Olortegui y junto con mi compañero Jhoon Osorio estamos realizando una investigación sobre el bienestar psicológico. El motivo de este mensaje, es para solicitar a su persona su autorización para hacer uso del instrumento que usted creó; Escala de bienestar psicológico (BIEPS).

Es muy importante para nosotros.

Le agradecemos anticipadamente su atención. Que tenga buen día.

Autorización para uso de instrumento

Agregar una etiqueta



Jhoanna Olortegui 11 ago.
para matteson.m.t87 ▾



Buenos días, el motivo de la presente es para solicitar nuevamente su autorización para uso de su instrumento.

Permítame presentarme. Soy Jhoanna Olortegui y junto con mi compañero Jhoon Osorio estamos realizando una investigación sobre el bienestar psicológico. El motivo de este mensaje, es para solicitar a su persona su autorización para hacer uso del instrumento que usted creó; CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS.

Es muy importante para nosotros.

Le agradecemos anticipadamente su atención. Que tenga buen día.

Good morning, the reason for this is to request again your authorization to use your instrument. Let me introduce myself. I am Jhoanna Olortegui and together with my partner Jhoon Osorio we are conducting research on psychological well-being. The reason for this message is to request your authorization to use the instrument that you created; ILO - WHO WORK STRESS QUESTIONNAIRE.

It is very important for us.

We thank you in advance for your attention. Have a good day.

Autorización uso instrumento. Muy importante

Agregar una etiqueta



Jhoanna Olortegui 8 sep.
para alejandro.castrosolano ✓



Buenos días, el motivo de la presente es para volver a solicitar su autorización para uso de su instrumento Escala de Bienestar psicológico (BIEPS).

Permítame presentarme. Soy Jhoanna Olortegui y junto con mi compañero Jhoon Osorio estamos realizando una investigación sobre el bienestar psicológico. El motivo de este mensaje, es para solicitar a su persona su autorización para hacer uso del instrumento que usted creó; Escala de bienestar psicológico (BIEPS).

Es muy importante para nosotros.

Le agradecemos anticipadamente su atención. Que tenga buen día.

Autorización uso Instrument

Agregar una etiqueta



Jhoanna Olortegui 8 sep.
para matteson.m.187 ✓



Buenos días, el motivo de la presente es para solicitar nuevamente su autorización para uso de su instrumento.

Permítame presentarme. Soy Jhoanna Olortegui y junto con mi compañero Jhoon Osorio estamos realizando una investigación sobre el bienestar psicológico. El motivo de este mensaje, es para solicitar a su persona su autorización para hacer uso del instrumento que usted creó; CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT – OMS.

Es muy importante para nosotros.

Le agradecemos anticipadamente su atención. Que tenga buen día.

Good morning, the reason for this is to request again your authorization to use your instrument. Let me introduce myself. I am Jhoanna Olortegui and together with my partner Jhoon Osorio we are conducting research on psychological well-being. The reason for this message is to request your authorization to use the instrument that you created; ILO - WHO WORK STRESS QUESTIONNAIRE.

It is very important for us.

We thank you in advance for your attention. Have a good day.



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado/a ser partícipe de un estudio que se lleva a cabo por estudiantes de la escuela de psicología bajo la supervisión del asesor de la escuela de psicología. El objetivo de esta carta es informarle acerca del estudio, antes que usted confirme su disposición a colaborar con la investigación.

El propósito de este estudio es establecer si existe relación entre bienestar psicológico y estrés laboral en docentes de una Institución Educativa de Pativilca, 2020. Para el estudio, usted deberá contestar a los cuestionarios Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS) y Cuestionario Estrés Laboral OIT - OMS. La duración total de su participación será de unos 20 minutos.

Es importante que usted sepa que su anonimato estará garantizado. El equipo de investigación mantendrá total confidencialidad con respecto a cualquier información obtenida en este estudio, ya que su nombre no aparecerá en ningún documento ni en las bases de datos que utilizaremos. Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para los fines de la presente investigación y serán analizados de manera agregada, vale decir, no individualmente.

Queremos destacar que su participación es totalmente voluntaria, por lo que no está obligado/a de ninguna manera a participar en este estudio. Si accede a participar, puede dejar de hacerlo en cualquier momento del estudio, sin que tenga que dar explicación alguna al equipo de investigación.

Su participación en este estudio no conlleva ningún riesgo. Pero, si tiene alguna pregunta durante su participación, puede contactar con la persona encargada para aclarar sus dudas, las que serán tratadas en privado. Asimismo, si le surgen preguntas después de la aclaración del estudio no dude en contactar directamente a los investigadores responsables del estudio Jhoanna Olortegui (joanaolortegui13@gmail.com) y Jhoon Osorio Obregón (jhonosorioobregon@gmail.com).